

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

BETHZAIDA LIZARDI Y
OTROS

Apelante

v.

JC PENNEY PUERTO RICO

Apelado

KLAN201401453

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil núm.
K PE-2012-1798)

Sobre:
Despido injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa

Steidel Figueroa, Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2015.

Yolanda Rivera cuestiona la sentencia sumaria emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [por sus siglas, "TPI"], el 9 de junio de 2014 y notificada el siguiente día 12. Mediante dicha sentencia el TPI desestimó con perjuicio la causa de acción por despido injustificado y discriminatorio incoada por la apelante en contra JC Penney al amparo de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, conocida como Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, 32 L.P.R.A. secs. 3118 *et seq.* Luego de evaluar los planteamientos de las partes, CONFIRMAMOS la sentencia desestimatoria apelada.

-I-

El 25 de mayo de 2012 varios exempleados de JC Penney, entre los cuales se encontraba Yolanda Rivera, presentaron una querrela por despido injustificado. Alegaron, en síntesis, que fueron

despedidos sin justa causa como parte de un patrón de discriminatorio contra aquellos empleados mayores de 40 años de edad.

Oportunamente, JC Penney contestó la querrela en su contra. Alegó que la terminación del empleo de los querellantes estuvo justificada en un proceso de reorganización de sus operaciones y reducción de personal y que no tuvo motivos discriminatorios en contra de los querellantes. De igual modo, afirmó que cumplió con los criterios establecidos por la Ley 80 en cuanto al orden de retención de empleados. Al contestar querrela enmendada, solicitó la disposición sumaria de la querrela incoada en su contra, apoyado en múltiple prueba documental.

Luego de varios trámites procesales, que no son necesarios aquí pormenorizar la mayoría de los querellantes transigieron sus reclamaciones, por lo que el TPI desestimó con perjuicio las querellas presentadas en contra del patrono querellado. Posteriormente, JC Penney reiteró su solicitud de sentencia sumaria en cuanto a la única reclamación que quedó pendiente de adjudicación, la de Yolanda Rivera. Esta petición fue objeto de la correspondiente oposición apoyada en una declaración jurada de la propia querellante.

Por último, el 30 de abril de 2014 el TPI emitió la sentencia sumaria apelada, la cual fue notificada el 12 de junio de 2014. La apelante solicitó reconsideración y JC Penney presentó la correspondiente oposición. El TPI denegó la moción de reconsideración el 5 de agosto de 2014. De la sentencia apelada destacan las siguientes determinaciones de hechos:

6. La Compañía de Cosméticos "Glamour" contaba con dos mostradores en la tienda de Plaza Carolina. Cada mostrador de la Compañía de Cosméticos "Glamour" tenía asignada una CCS respectivamente. La querellante trabajaba como CCS en uno de los mostradores de cosméticos "Glamour".

7. [...]

8. En orden jerárquico de la querellada, cada CCS respondía a una "Comestic Counter Maneger" ("CCM") para el Departamento de Cosméticos, quién en el caso de Rivera era la Sra. Emily Rodríguez.

9. Durante el mes de mayo de 2012, la querellada llevó a cabo un proceso de reorganización de sus operaciones y reducción de personal en todas sus tiendas. Dicha reorganización conllevó la modificación de la estructura operacional como parte de una iniciativa general de la compañía matriz para hacer más eficientes las operaciones de sus tiendas.

10. Como parte de la reorganización, JC Penney decidió eliminar la posición de CCS en aquellos mostradores que vendieran menos de \$300,000.00 al año. Dicha decisión aplicaba a todas sus tiendas.

11. Durante los últimos años, los mostradores de la Compañía de cosméticos "Glamour" ubicados en Plaza Carolina no habían reflejado ventas de \$300,000.00 o más al año. Durante el 2011, el mostrador al cual estaba asignada la querellante Rivera reflejó ventas por la suma de \$188,031.00, mientras que el mostrador de "Glamour" reflejó ventas por la suma de \$188,031.00, mientras que otro mostrador de "Glamour" reflejó ventas por la \$132,909.00.

12. Debido a que ninguno de los mostradores de "Glamour" generaba ventas de \$300,000.00 o más al año. JCP decidió eliminar la posición de CCS para ambos mostradores, conforme a su reorganización.

13. El 30 de abril de 2012 la Sra. Leila de Jesús, Gerente de JCP en la tienda de Plazas Carolina, se reunió con la querellante para informarle que hubo una reorganización y que como consecuencia su posición como CCS para Glamour había sido eliminada, porque su "counter" vendía menos de \$300,000.00. Además, la Sra. De Jesús le entregó a la querellante un paquete de separación el cual habría de ser efectivo el 18 de mayo de 2012. La querellante rechazó dicho paquete.

14. Como consecuencia de la eliminación de dicha posición, la querellante y la otra CCS de Glamour fueron cesanteados efectivo el 20 de mayo de 2012.

15. JC Penney no ha reclutado a ninguna persona para ocupar un puesto de CCS para la Compañía de Cosméticos "Glamour".

A la luz de tales determinaciones de hechos, el TPI concluyó que el despido de la apelante estuvo justificado en un proceso de reorganización y reducción de personal en todas las tiendas de la empresa apelada. En particular, en un proceso que terminó con la eliminación del puesto de CCS, clasificación ocupacional única relacionada con los productos y la empresa de cosméticos a la que correspondía el mostrador. Citamos la conclusión de derecho fundamental al dictamen apelado:

Los hechos y la prueba incontrovertida demuestran que cada compañía de cosméticos contaba con un puesto de CCS para sus mostradores. Debido a las particularidades de los productos de cada compañía de cosméticos, la participación de éstas en las operaciones de los mostradores y el entrenamiento de los empleados asignados a trabajar en sus mostradores, el puesto de CCS era particular para cada compañía, creándose así una clasificación ocupacional distinta para cada compañía. La querellante trabajaba como CCS para los mostradores de la compañía Glamour. Glamour contaba con dos mostradores en la tienda de JCP en Plaza Carolina y en cada mostrador había un CCS para supervisar las operaciones de sus mostradores. Como resultado del proceso de reorganización y reducción de personal y el volumen de ventas reflejados en los mostradores de Glamour, las dos CCS para Glamour fueron cesanteados. Por lo tanto, no había posiciones vacantes u ocupadas por empleados de menor antigüedad en la clasificación ocupacional de Rivera, entiéndase CCS para la línea Glamour.

Inconforme con dicha determinación, el 5 de septiembre de 2014, Yolanda Rivera presentó este recurso de apelación en el cual formuló los siguientes señalamientos de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA DESESTIMANDO CON PERJUICIO LA RECLAMACIÓN DE LA CO-QUERELLANTE, HABIENDO ELEMENTOS SUBJETIVOS Y DE INTENCIÓN CUYA PRUEBA PRESENTARÍA LA APELANTE EN JUICIO PLENO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECLARAR CON LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR LA PARTE APELADA, Y EN SU CONSECUENCIA DESESTIMÓ CON PERJUICIO LA RECLAMACIÓN DE LA CO-QUERELLANTE, PRIVANDO DE ÉSTA TENER SU DÍA EN CORTE, A PESAR DE EXISTIR LA ALEGACIÓN QUE EL MISMO DÍA QUE LA QUERELLANTE FUE SEPARADA DE SU EMPLEO CONTANDO CON 52 AÑOS DE EDAD, FUE SUSTITUIDA POR UNA EMPLEADA DE UNOS 30 AÑOS DE EDAD APROXIMADAMENTE.

Tras conceder una breve prórroga, JC Penney compareció con su alegato en oposición. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, resolvemos.

-II-

En nuestra jurisdicción el patrono no está impedido de despedir a sus empleados razones no discriminatorias. Sin embargo, cuando el despido es injustificado está obligado a pagar al empleado despedido una ayuda económica que a su vez sirve de disuasivo para que el patrono privado ejerza su prerrogativa

gerencial solo en casos justificados. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

En particular, la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq* [en adelante, Ley 80], establece que todo empleado que sea despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación, comúnmente conocida como la mesada. Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a.

La Ley 80 establece una presunción de que todo despido es injustificado hasta que el patrono demuestre la justificación para su proceder. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR en la pág. 378; véase los artículos 1 y 8 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a y 185k. La propia ley enumera y define las circunstancias que se podrían considerar como justa causa, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede despedir a un empleado sin tener que pagar la mesada. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.

El artículo 2, secciones (d), (e) y (f), señala que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado, entre otras razones lo siguiente:

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

29 LPRA sec. 185b.

De la disposición citada se desprende, pues, que el patrono puede reorganizar sus operaciones y reducir el número de empleados de la empresa por razones económicas sin tener que satisfacer la mesada por despido injustificado. Lo único que exige

dicha ley es que el patrono respete la antigüedad para la retención de empleados si preserva algún puesto en la clasificación ocupacional que ocupaba el empleado despedido.

En específico, el artículo 3 de la Ley 80 establece un orden preferente de retención de empleados por antigüedad. Dicho artículo dispone que:

[e]n cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 1856 de este título, **el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos...**

29 LPRA sec. 185c; (énfasis y subrayado nuestro).

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha creado y emitido una Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, 2000. Su objetivo es precisar normas y parámetros directivos para la correcta aplicación de la ley y brindar uniformidad en su interpretación. Según esta Guía, la retención preferente basada en antigüedad debe hacerse dentro de la misma clasificación ocupacional, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad que puedan ser desempeñados por ellos, y no entre clasificaciones ocupacionales diferentes. *Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, 2000*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, (2000), en la pág. 42. La retención preferente tiene que ser dentro de la clasificación ocupacional, ya que de lo contrario no aplicará el artículo 3 de la Ley 80, 29 LPRA 185c. Esto significa que no se pueden combinar todos los puestos a la vez, sino que se toma la antigüedad dentro de cada puesto. Charles Zeno Santiago y Victor M. Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, (2003), en la pág. 132.

-III-

En el recurso de epígrafe, la apelante alega que el TPI incidió al emitir sentencia sumaria y desestimar su reclamación cuando existían elementos subjetivos y de intención que debían ser presentados en un juicio plenario. Aduce, además, que erró al ignorar su alegación respecto a que el mismo día en que la querellante fue despedida fue sustituida por una empleada mucho más joven.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal disponible para resolver aquellos casos que no requieren la celebración de un juicio porque no existen controversias genuinas de hechos esenciales y pertinentes. El promovido por una solicitud de sentencia sumaria debe controvertir la prueba documental presentada por la parte promovente, si no lo hace, corre el riesgo de que se acoja la solicitud y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213, 215 (2010). La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, en lo pertinente, dispone:

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá, a partir de la fecha en que fue emplazada pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; (énfasis nuestro).

En el caso de epígrafe no está en controversia el hecho de que JC Penney hizo una reorganización de sus operaciones, la cual de ordinario constituye justa causa para el despido de empleados de una empresa. Sin embargo, las alegaciones de Yolanda Rivera están dirigidas a cuestionar si su antiguo patrono cumplió con los criterios establecidos por la Ley 80 en cuanto al orden de retención de empleados. En particular, arguye que la reorganización aducida

por el patrono fue un mero pretexto para despedir de forma discriminatoria a empleados que tenían más de cuarenta años de edad. Aduce la apelante que tales controversias debían ser dilucidadas en un juicio plenario. No tiene razón.

El TPI correctamente concluyó que la parte apelante no pudo controvertir los hechos esenciales y pertinentes a una acción por despido injustificado bajo la Ley 80 en los que JC Penney apoyó su solicitud de sentencia sumaria. Este pudo demostrar mediante prueba no controvertida, principalmente la deposición tomada a la apelante y la declaración jurada de la Gerente de Recursos Humanos, que el puesto de CCS de Glamour, ocupado por la apelante, fue eliminado luego de un proceso de reorganización de las operaciones de la empresa. El criterio utilizado para eliminar los puestos de CCS en los mostradores fue el volumen de ventas anuales, criterio meramente económico, que no equivale a una cuota de productividad requerida a cada empleada. Al establecerse que cada puesto de CCS era una clasificación ocupacional independiente y que en la tienda de Plaza Carolina no quedó ningún puesto vacante de CCS de Glamour, no queda la menor duda de que correspondía emitir sentencia sumaria a favor de JC Penny, pues el despido estuvo justificado por una reorganización y reducción de personal.

Aunque la apelante insiste en que la alegada reorganización fue un mero pretexto pues existía un motivo discriminatorio en cuanto a la edad de los empleados despedidos, lo cierto es que tal alegación no impedía que el TPI emitiera sentencia sumaria en cuanto a la reclamación específica por despido injustificado que provee la Ley 80. Los hechos incontrovertidos demostraron que hubo una reorganización y reducción de personal y que la clasificación ocupacional de la apelante fue eliminada. La edad de esta no controvierte los hechos esenciales y pertinentes para

demostrar que hubo justa causa para el despido y nada aporta a esta evaluación.

Por otro lado, como la clasificación ocupacional de la apelante fue eliminada no se activó la obligación de retenerla como empleada según los criterios de antigüedad. Además, nada en la Ley 80 obliga al patrono a retenerla en algún otro puesto con otra clasificación ocupacional.

Por último, la prueba presentada por la parte apelada demostró que las empleadas que trabajaban en el mostrador de Glamour de JC Penney de Plaza Carolina al momento del despido de Rivera, eran Asociadas de Ventas, un puesto con una clasificación ocupacional distinta a la de CCS que ocupaba la apelante. Este aspecto no fue controvertido adecuadamente por esta.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, se CONFIRMA la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones